

UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Regulamento n.º 744/2020

Sumário: Regulamento de Carreiras, Retribuições e Contratação do Pessoal Técnico, Administrativo e de Gestão em regime de contrato de trabalho da Universidade de Aveiro.

Regulamento de Carreiras, Retribuições e Contratação do Pessoal Técnico, Administrativo e de Gestão da Universidade de Aveiro em regime de contrato de trabalho

A Universidade de Aveiro, enquanto fundação pública com regime de direito privado, rege-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão de pessoal, devendo, porém, na definição do regime de carreiras próprias do pessoal promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com as regras de direito público, conforme estabelecido no artigo 134.º, n.ºs 1 e 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e no artigo 4.º, n.ºs 4 e 5, do Decreto-Lei n.º 97/2009, de 27 de abril.

O Regulamento Interno de Carreiras, Retribuições e Contratação de Pessoal não Docente e não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho, Regulamento n.º 449/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 17 de novembro, define e regula o regime de carreiras, de retribuições e de contratação de pessoal não docente e não investigador da Universidade de Aveiro, em regime de contrato de trabalho, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho. Mais de dez anos volvidos após a aprovação deste Regulamento, verificou-se a necessidade de proceder à adequada conformação deste Regulamento à nova realidade e exigências vivenciadas em matéria de recursos humanos, de modo a fazer face a questões que têm sido suscitadas, nomeadamente nas áreas da investigação e das tecnologias de informação e comunicação, decorrentes de alterações legislativas e da necessidade de adoção de carreiras especiais.

Paralelamente, está em fase de elaboração o Regulamento sobre princípios e regras de progressão, promoção e atribuição de prémios de desempenho, que, conjugado com o Regulamento que agora se aprova, será um importante instrumento para a valorização dos recursos humanos da Universidade.

Assim, após parecer da Comissão de Trabalhadores e promovida a discussão pública, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, em harmonia com os normativos consagrados sobre esta matéria no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, em especial nos artigos 100.º, n.º 3, alínea c), e 101.º, é, nos termos da alínea m), do n.º 3, do artigo 23.º dos Estatutos da Universidade de Aveiro, aprovado pelo Reitor da Universidade de Aveiro o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento define e regula o regime de carreiras, de retribuições e de contratação de pessoal não docente e não investigador da Universidade de Aveiro, estatutariamente designado por pessoal técnico, administrativo e de gestão, em regime de contrato de trabalho, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O presente Regulamento é aplicável ao pessoal técnico, administrativo e de gestão que exerce funções em regime de contrato de trabalho, adiante designado por trabalhadores.



2 — O presente Regulamento é aplicável a todas as unidades e serviços da Universidade, independentemente da respetiva natureza e localização.

Artigo 3.º

Regime

O regime jurídico aplicável aos trabalhadores referidos no artigo anterior é o constante do Código do Trabalho, do presente Regulamento e demais Regulamentos da Universidade, sem prejuízo das condições emergentes dos instrumentos de regulamentação coletiva que venham a ser adotados nos termos da lei, e subsidiariamente o regime previsto para idênticas carreiras em regime de trabalho em funções públicas.

CAPÍTULO II

Regime de carreiras

SECÇÃO I

Carreiras

Artigo 4.º

Integração em carreira

Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras, e dentro destas em categorias profissionais, de acordo com o anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.

Artigo 5.º

Carreiras

1 — As carreiras gerais da Universidade são as seguintes:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;
- c) Assistente operacional.

2 — São carreiras especiais:

- a) Técnico de informática e especialista de informática;
- b) Gestor de ciência e tecnologia.

Artigo 6.º

Conteúdo funcional

1 — A cada carreira ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional.

2 — O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, desde que sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação adequada e não impliquem desvalorização profissional.

Artigo 7.º

Graus de complexidade funcional

1 — As carreiras desenvolvem-se em quatro graus de complexidade funcional, em função do nível habilitacional e ou de outros requisitos exigidos para o respetivo acesso.

2 — Os graus de complexidade funcional são os seguintes:

a) Grau 1, quando é exigida a titularidade de habilitações correspondentes às exigidas para o mesmo grau de complexidade da carreira geral da administração pública, ainda que acrescidas de formação adequada ou competências profissionais equivalentes.

b) Grau 2, quando é exigida a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou equivalente, curso que lhe seja equiparado ou competências profissionais equivalentes.

c) Grau 3, quando é exigida a titularidade de licenciatura ou grau académico equivalente;

d) Grau 4, quando é exigida a titularidade de grau académico superior à licenciatura, ou, sem prejuízo da detenção desta, competências profissionais equivalentes, e, em qualquer caso, dez anos de comprovada experiência profissional para o efeito relevante.

Artigo 8.º

Categorias

1 — As carreiras são unicategoriais ou pluricategoriais.

2 — São unicategoriais as carreiras a que corresponde uma categoria.

3 — São pluricategoriais as carreiras a que corresponde mais do que uma categoria.

Artigo 9.º

Caracterização das carreiras

A caracterização e estruturação das carreiras, o seu conteúdo funcional, os respetivos graus de complexidade e o número de posições retributivas constam no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.

Artigo 10.º

Posições retributivas

1 — As categorias encontram-se estruturadas em distintas posições retributivas, obedecendo a sua concreta conformação aos limites do disposto nos números seguintes.

2 — À categoria da carreira unicategorial correspondem um número mínimo de oito posições retributivas.

3 — Nas carreiras pluricategoriais, o número de posições retributivas de cada categoria obedece às seguintes regras:

a) À categoria inferior corresponde um número mínimo de oito posições retributivas;

b) A cada categoria imediatamente superior corresponde um número proporcionalmente decrescente de posições retributivas por forma a que, quando a carreira está desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições retributivas da categoria superior.

SUBSECÇÃO I

Carreiras gerais

Artigo 11.º

Técnico superior

1 — A carreira de técnico superior compreende o conteúdo funcional descrito no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.



- 2 — A carreira é unicategorial.
- 3 — A complexidade funcional é, em função do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 7.º, de grau 3 ou de grau 4.
- 4 — À categoria de técnico superior correspondem dezasseis posições retributivas.

Artigo 12.º

Assistente técnico

- 1 — A carreira de assistente técnico compreende o conteúdo funcional descrito no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é pluricategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 2.
- 4 — À categoria de assistente técnico da carreira de assistente técnico correspondem nove posições retributivas.
- 5 — À categoria de coordenador técnico da carreira de assistente técnico correspondem quatro posições retributivas.

Artigo 13.º

Assistente operacional

- 1 — A carreira de assistente operacional compreende o conteúdo funcional descrito no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é pluricategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 1.
- 4 — À categoria de assistente operacional da carreira de assistente operacional correspondem oito posições retributivas.
- 5 — À categoria de encarregado operacional da carreira de assistente operacional correspondem cinco posições retributivas.

SUBSECÇÃO II

Carreiras especiais

Artigo 14.º

Especialista de informática

- 1 — A carreira de especialista de informática compreende o conteúdo funcional descrito no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é unicategorial.
- 3 — A complexidade funcional é, em função do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 7.º, de grau 3 ou de grau 4.
- 4 — À categoria de especialista de informática correspondem dezasseis posições retributivas.

Artigo 15.º

Técnico de informática

- 1 — A carreira de técnico de informática compreende o conteúdo funcional descrito no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é unicategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 2.
- 4 — À categoria de técnico de informática correspondem catorze posições retributivas.



Artigo 16.º

Gestor de ciência e tecnologia

1 — A carreira de gestor de ciência e tecnologia compreende o conteúdo funcional descrito no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.

2 — A carreira é unicategorial.

3 — A complexidade funcional é, em função do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 7.º, de grau 3 ou de grau 4.

4 — À categoria de gestor de ciência e tecnologia correspondem dezasseis posições retributivas.

SECÇÃO II

Alteração da posição retributiva

Artigo 17.º

Avaliação do desempenho

1 — Os trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado estão sujeitos à avaliação do desempenho, nos termos a definir em regulamento próprio a aprovar pelo órgão competente, respeitando os princípios gerais subjacentes do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública.

2 — Os trabalhadores com contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou termo resolutivo incerto, com duração superior a seis meses, estão sujeitos à avaliação do desempenho nos termos do número anterior.

Artigo 18.º

Alteração da posição retributiva

A alteração da posição retributiva é efetuada nos termos a definir em regulamento próprio a aprovar pelo órgão competente.

Artigo 19.º

Prémios de desempenho

1 — A Universidade pode atribuir prémios de desempenho.

2 — Os prémios de desempenho são atribuídos nos termos a definir em regulamento próprio a aprovar pelo órgão competente.

CAPÍTULO III

Processo de seleção e recrutamento

Artigo 20.º

Procedimento

1 — A constituição de relações jurídicas em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, a termo resolutivo incerto, ou por tempo indeterminado, é precedida de um processo de seleção que compreende as seguintes fases:

- a) Fase de abertura e publicitação;
- b) Fase de análise, avaliação e seleção dos candidatos;
- c) Fase de decisão final.

2 — As fases supra descritas devem obedecer aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta do posto de trabalho a ocupar;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Critérios objetivos de seleção e imparcialidade do júri;
- d) Decisão fundamentada de contratar.

Artigo 21.º

Requisitos

1 — Os requisitos gerais de admissão são a detenção das habilitações literárias e profissionais exigidas para o posto de trabalho a ocupar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ser exigidos outros requisitos em função da caracterização do posto de trabalho a ocupar, da especificidade das funções a desempenhar e do perfil pretendido.

Artigo 22.º

Termos de abertura e júri

1 — O Reitor autoriza a abertura do processo de seleção e designa a composição do júri.

2 — No despacho de autorização de abertura é fixado o prazo para apresentação de candidaturas e a posição remuneratória oferecida.

3 — Para efeitos do número anterior, o prazo mínimo é de cinco dias úteis.

4 — A posição remuneratória oferecida não pode ser superior à terceira posição prevista no anexo II para, atento o respetivo grau de complexidade, a categoria a concurso, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 25.º seguinte.

5 — O júri é composto por um presidente e quatro vogais, dois efetivos e dois suplentes, com categoria profissional igual ou superior àquela para que é aberto o processo de seleção e recrutamento.

6 — A composição do júri deve integrar, pelo menos, uma pessoa com habilitações académicas ou competências exigidas para o posto de trabalho a ocupar.

Artigo 23.º

Publicitação

A abertura do processo seleção e recrutamento é publicitada no site institucional, bem como num meio de comunicação social de expansão reconhecida, sendo o respetivo edital igualmente afixado no átrio central do Edifício Central e da Reitoria.

Artigo 24.º

Métodos de seleção

1 — Os métodos de seleção a utilizar são, privilegiadamente, os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos;
- b) Avaliação curricular;
- c) Entrevista de avaliação das competências e perfil.

2 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo da possibilidade de aplicação de outros métodos de seleção previstos na legislação respeitante à contratação de pessoal em regime de trabalho em funções públicas.

3 — A escolha e a aplicação do método e ou dos métodos de seleção, o caráter eliminatório de cada um e a ordem pela qual ocorre e bem assim a definição das respetivas ponderações é da competência do júri designado para o efeito.

Artigo 25.º

Decisão Final

1 — A decisão final de contratar, tomada em função da ordem pela qual os candidatos figuram na seriação final proposta pelo júri, deve ser fundamentada por escrito e notificada aos candidatos.

2 — Sob proposta do Júri, fundamentada no excecional merecimento demonstrado pelo candidato em condições de ser contratado, pode o Reitor decidir pela determinação da posição imediatamente superior àquela que foi oferecida inicialmente, devendo a possibilidade de utilização dessa faculdade constar expressamente do anúncio de abertura.

3 — A decisão final deve, ainda, ser publicitada no site institucional da Universidade.

CAPÍTULO IV

Contratação

Artigo 26.º

Critérios de contratação

A contratação de pessoal rege-se por critérios previamente definidos, em função:

- a) Estatutos da Universidade;
- b) Mapa de pessoal;
- c) Regulamentos e demais legislação aplicável.

Artigo 27.º

Forma e conteúdo do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, é celebrado em dois exemplares, destinando-se um exemplar para cada um dos outorgantes.

2 — O contrato de trabalho deve conter, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede dos outorgantes;
- b) Atividade contratada e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- e) Data de celebração do contrato e do início da prestação de atividade;
- f) Menção do despacho a autorizar a abertura do processo de seleção;
- g) Menção do processo de seleção.

3 — No caso de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, para além dos elementos constantes no número anterior, deve conter ainda:

- a) Indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo;
- b) Data de cessação do contrato, no caso de ser a termo certo.

Artigo 28.º**Horários de trabalho**

1 — Os horários de trabalho são os definidos para a Universidade, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

2 — Os trabalhadores com contrato de trabalho estão sujeitos ao cumprimento de 40 horas semanais, salvo disposição diversa estabelecida em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

Artigo 29.º**Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito celebrado entre o Reitor e o trabalhador, pode este ser isento de horário de trabalho nos termos, condições e efeitos previstos no Código do Trabalho.

2 — A isenção de horário de trabalho termina com a cessação da situação que lhe deu origem, bem como por decisão fundamentada do dirigente máximo, quer por iniciativa própria quer a pedido do trabalhador, com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — O trabalhador a quem forem atribuídas funções de assessoria técnico-científica qualificada ao Reitor ou a membro da equipa reitoral beneficia de isenção de horário e da correspondente retribuição nos termos previstos no artigo 265.º do Código do Trabalho, desde que obtida a sua concordância e por Despacho do Reitor em que fundamentadamente se reconheça o elevado nível de especialização e acrescido grau de complexidade das respetivas funções.

Artigo 30.º**Retribuição e suplementos**

1 — Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente.

3 — Presume-se constituir retribuição qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

4 — O trabalhador tem direito a subsídio de refeição de montante igual ao fixado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, sendo as condições de atribuição idênticas às estabelecidas para estes trabalhadores.

5 — A retribuição a que o trabalhador tem direito tem como referência a retribuição mensal para idêntico conteúdo funcional e responsabilidade, por força do princípio da equiparação ao regime retributivo da administração pública, dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

6 — A tabela de posições e níveis retributivos das carreiras consta do anexo II e a tabela retributiva única consta do anexo III ao presente Regulamento, e dele fazem parte integrante.

Artigo 31.º**Deveres da entidade empregadora**

A entidade empregadora está sujeita aos deveres consagrados no Código do Trabalho, sem prejuízo do dever geral de promoção socioprofissional do trabalhador.

Artigo 32.º

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes no Código do Trabalho, nos Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou decorrentes do contrato, os trabalhadores estão sujeitos, em especial, à prossecução do interesse público e devem agir com imparcialidade e isenção.

Artigo 33.º

Incompatibilidades e impedimentos

Os trabalhadores estão sujeitos, por força do princípio da equiparação, ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto para os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 34.º

Mobilidade e cedência ocasional

1 — Aos trabalhadores são aplicáveis, com as devidas adaptações, os instrumentos de mobilidade intercategorias e intercarreiras legalmente previstos, em situação paralela, para trabalhadores em funções públicas, incluindo, com as devidas adaptações, os demais aspetos dos respetivos regimes.

2 — A Universidade pode disponibilizar temporariamente a outra entidade, pública ou privada, com ela relacionada por missões afins ou complementares, trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos e condições previstas no Código do Trabalho.

Artigo 35.º

Regime de adaptabilidade

1 — A Universidade e o trabalhador podem, mediante acordo e sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, definir o período normal de trabalho em termos médios, desde que observado o disposto nos números seguintes:

2 — O acordo a que se refere o número anterior pode ser celebrado mediante proposta por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, também por escrito, no prazo de 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho.

3 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, podendo as partes acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — O regime previsto nos números anteriores mantém-se até o termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que incida a matéria.

6 — Será ainda observado o disposto no Código do Trabalho sobre os períodos.

Artigo 36.º

Cessação contratual

A cessação contratual obedece ao regime constante no Código do Trabalho.



CAPÍTULO V

Disposições especiais

Artigo 37.º

Conversão de contratos de trabalho a termo resolutivo

No caso de a necessidade temporária que justificou a celebração de contrato a termo se transformar numa necessidade permanente, pode como tal ser expressamente reconhecida por despacho fundamentado do Reitor, convertendo-se, nos termos do Código do Trabalho, em contrato por tempo indeterminado, em posição correspondente à inicialmente contratada que tenha sido precedida do procedimento pré-contratual estabelecido no presente Regulamento, salvo quanto aos requisitos habilitacionais exigíveis, previsão no mapa de pessoal de posto de trabalho, com idêntica natureza e características, e cumprimento das regras financeiras ao caso aplicáveis.

Artigo 38.º

Trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas

1 — Os trabalhadores com relação jurídica de emprego público, que exercem funções na Universidade, podem ser contratados ao abrigo do presente Regulamento, atendendo à especificidade das funções a desempenhar e ao interesse da entidade contratante.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se cumprida a observância dos princípios gerais em matéria de seleção e recrutamento aquando do respetivo ingresso ou contratação em regime de emprego público, sendo a escolha para efeitos de contratação efetuada em função do mérito, devidamente fundamentado e avaliado por critérios objetivos e adequados às exigências do posto de trabalho a ocupar, por uma comissão constituída para o efeito.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior devem optar por cessar ou suspender, nos termos legalmente previstos, o vínculo contratual que detinham anteriormente, sendo que no caso de suspensão a mesma durará enquanto não for revertida a situação.

4 — A alteração do vínculo contratual, nos termos dos números anteriores, garante a manutenção a antiguidade do trabalhador e afasta o período experimental, nos casos em que o posto de trabalho a ocupar seja o mesmo ou de idêntica caracterização.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Revisão anual remuneratória

Os montantes correspondentes às posições retributivas constantes no anexo III do presente Regulamento, bem como o subsídio de refeição, são revistos anualmente, na mesma percentagem aplicável às remunerações dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sem necessidade de quaisquer formalidades.

Artigo 40.º

Casos omissos e dúvidas

1 — Os casos omissos e as dúvidas de interpretação e aplicação do presente Regulamento são decididos por Despacho Reitoral, tendo em consideração o disposto no artigo 3.º

2 — As remissões legais constantes do presente Regulamento consideram-se dinâmicas, por isso abrangendo as alterações supervenientes em relação às matérias objeto de remissão.



Artigo 41.º

Norma transitória

1 — O disposto na Secção II do Capítulo II aplica-se sem prejuízo de regimes mais favoráveis que decorram do Código do Trabalho ou de Regulamentos da Universidade de Aveiro que vierem a ser aprovados sobre as mesmas matérias.

2 — Enquanto não forem aprovados os Regulamentos a que se refere o número anterior, aos trabalhadores é aplicável com as devidas adaptações o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho, mediante a previsão de quotas específicas, e as regras de progressão aplicáveis aos trabalhadores em regime de trabalho em funções públicas.

Artigo 42.º

Norma revogatória

O presente Regulamento revoga o Regulamento n.º 449/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 17 de novembro.

Artigo 43.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia a seguir à data da sua publicação no *Diário da República*.

4 de agosto de 2020. — O Vice-Reitor, em substituição do Reitor da Universidade de Aveiro, *Professor Doutor Luís Filipe Castro*.



ANEXO I

Caracterização das carreiras em regime de contrato de trabalho

Carreiras Gerais

Carreira	Categoria	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	Graus 3 e 4	16
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade	Grau 2	4
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.		9
Assistente operacional	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação.	Grau 1	5
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.		8



Carreiras Especiais

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Especialista de informática	Especialista de informática	Participação nas etapas do ciclo de vida dos sistemas e infraestruturas de base tecnológica, na sua área de especialidade, garantindo a adequação destes aos objetivos da organização. Elaboração de normas de segurança, documentação técnica, procedimentos e manuais de utilização. Participação na formação e apoio aos utilizadores Funções de consultoria e auditoria especializada. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	Graus 3 e 4	16
Técnico de Informática	Técnico de Informática	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de informática, infraestruturas tecnológicas e engenharia de software.	Grau 2	14
Gestor de Ciência e Tecnologia	Gestor de Ciência e Tecnologia	No âmbito específico da gestão de projetos científicos, dinamização e acompanhamento de ações de gestão e transferência de tecnologia, apoio à proteção da propriedade industrial, bem como interlocução com investigadores e entidades externas: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.	Graus 3 e 4	16



ANEXO II

Tabela de posições e níveis retributivos das carreiras

Carreiras/categorias	Graus	Posições retributivas															
		1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª	10.ª	11.ª	12.ª	13.ª	14.ª	15.ª	16.ª
						Níveis retributivos da tabela única											
Técnico superior	Técnico superior:																
	Grau 3.	11	15	19	23	27	31	35	39	42	45	48	51	54	57	59	61
	Grau 4.						31	35	39	42	45	48	51	54	57	59	61
Coordenador técnico	Assistente técnico:																
	Grau 2.	14	17	20	22												
Assistente técnico.	Grau 2.	5	7	8	9	10	11	12	13	14							
Assistente operacional	Encarregado operacional:																
	Grau 1.	8	9	10	11	12											
	Assistente operacional:																
	Grau 1.	1	2	3	4	5	6	7	8	9							
Pessoal de informática	Especialista de informática:																
	Grau 3.	20	23	27	31	35	39	42	45	48	51	54	57	59	61		
	Grau 4.						35	39	42	45	48	51	54	57	59	61	63
	Técnico de informática:																
	Grau 2.	14	16	18	20	22	25	27	30	33	35	38	40	42	44		
Gestor de ciência e tecnologia	Gestor de ciência e tecnologia:																
	Grau 3.	20	23	27	31	35	39	42	45	48	51	54	57	59	61		
	Grau 4.						35	39	42	45	48	51	54	57	59	61	63



ANEXO III

Tabela remuneratória única

1	RMMG (a)
2	532,08
3	583,58
4	635,07
5	683,13
6	738,05
7	789,54
8	837,60
9	892,53
10	944,02
11	995,51
12	1 047,00
13	1 098,50
14	1 149,99
15	1 201,48
16	1 252,97
17	1 304,46
18	1 355,96
19	1 407,45
20	1 458,94
21	1 510,43
22	1 561,92
23	1 613,42
24	1 664,91
25	1 716,40
26	1 767,89
27	1 819,38
28	1 870,88
29	1 922,37
30	1 973,86
31	2 025,35
32	2 076,84
33	2 128,34
34	2 179,83
35	2 231,32
36	2 282,81
37	2 334,30
38	2 385,80
39	2 437,29
40	2 488,78
41	2 540,27
42	2 591,76
43	2 643,26
44	2 694,75
45	2 746,24
46	2 797,73
47	2 849,22
48	2 900,72
49	2 952,21
50	3 003,70
51	3 055,19



52	3 106,68
53	3 158,18
54	3 209,67
55	3 261,16
56	3 312,65
57	3 364,14
58	3 415,64
59	3 467,13
60	3 518,62
61	3 570,11
62	3 621,60
63	3 673,10

(a) Retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

313468221